

## 申9号 安全を確保し働きがいのある

第4回②



## 人事・賃金制度の実現を求める申し入れ交渉実施!

第11項～第19項（第15・16項は第9項で議論）は、自動昇格制度や昇格審査、新たな滞留問題、助役職合格者の未登用者、専任職と技術職について議論しました。しかし、会社は組合案をはなから否定し、ほとんどが対立で終了しました。

### 組合の主張

### 自動昇格制度の導入

### 会社の認識

意欲や能力があるのに、試験が苦手で上がれない人もいる。技術継承期間中は、本来業務に集中し、試験の無い制度が必要だ!

意欲・能力・適性を見なければならぬ。昇格審査を設けている。自動昇格は馴染まない。自動昇格を導入する考えはない

### 組合の主張

### 昇格審査での面接実施

### 会社の認識

人事考課が見えない中、面接も含め公平性を期すためにどうすればいいか、さらに議論が必要だ。

全員ではないが、日々の仕事を取り組めば昇格する。個人把握は、現場長とのコミュニケーションで可能。

### 組合の主張

### 新たな滞留問題の発生

### 会社の認識

過度な懲添もあり、新たな滞留問題が発生する。主任職3等級の間口を狭める等の対応策が必要だ。

需給状況が前提で、滞留は仕方がない部分もある。数の議論ではなく、仕事の質を見ていく。

### 組合の主張

### 助役職試験合格者の未登用者の処遇

### 会社の認識

早期に主幹Bに発令すべきだ。選択肢をもたせ、優秀な人材を活かせるのは、組合案だ!

助役はポスト管理で全員は発令されない。処遇の面に対応している。専任役も目指してほしい。

### 組合の主張

### 専任職と技術職の配置

### 会社の認識

現場に根ざした技術職の配置により、「その道のフ口」を作ることが必要だ。統務職では限界がある!

統務職も一般職であり考え方は同じだ。人材育成についての認識は一致している。

**確実に技術継承できるのは組合案だ!!**

次回交渉予定は  
11月28日